

# Les mesures d'adaptation au travail

QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

## *Travailleurs*



New Brunswick  
Nouveau Brunswick

NEW BRUNSWICK  
HUMAN RIGHTS COMMISSION  
COMMISSION DES DROITS  
DE LA PERSONNE  
DU NOUVEAU BRUNSWICK

WORKSAFE  
TRAVAIL SÉCURITAIRE NB

## Comment un emploi continu d'un travailleur est assuré après un congé autorisé ou un accident du travail

### *Les droits, obligations et pratiques exemplaires des travailleurs en vertu des lois suivantes du Nouveau-Brunswick :*

- *Loi sur les accidents du travail*
- *Loi sur les normes d'emploi*
- *Loi sur les droits de la personne*

**Q:**

Si je me blesse au travail, ou si je tombe malade à cause d'une maladie professionnelle, comment mon emploi est-il protégé durant mon rétablissement?

**R:**

Votre premier moyen de défense est l'article 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail* – l'« obligation à l'égard du réemploi ».

Pour que vous ayez droit à cette protection, votre employeur doit avoir 10 travailleurs ou plus à son service et vous devez :

- avoir subi une lésion corporelle au travail, la réapparition d'une lésion corporelle au travail ou une maladie professionnelle résultant d'un accident;
- avoir droit aux prestations d'indemnisation par l'entremise de Travail sécuritaire NB;
- avoir travaillé pour votre employeur durant au moins un an.

Même si vous ne pouvez pas vous prévaloir de l'« obligation à l'égard du réemploi » en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, vous pourriez avoir le droit de reprendre le travail en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

**Q:**

Quelle protection m'offre l'obligation à l'égard du réemploi?

**R:**

S'il est assujéti à l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, votre employeur doit vous offrir votre poste lorsque vous êtes prêt à reprendre le travail conformément aux règles suivantes :

- Si vous êtes capable d'accomplir les fonctions liées au poste que vous occupiez avant votre accident, votre employeur doit vous réemployer dans ce poste, ou dans un poste équivalent, sans perte d'ancienneté ni d'avantages.

- Si vous n'êtes pas capable d'accomplir ces fonctions, votre employeur doit vous offrir tout autre poste disponible qui convient mieux à vos capacités actuelles, sans perte d'ancienneté ni d'avantages.

Votre employeur doit offrir de vous réemployer dans les délais suivants :

- Dans un délai de un an de la date à laquelle vous avez commencé à recevoir des prestations d'indemnisation, s'il emploie entre 10 et 19 travailleurs.
- Dans un délai de deux ans de la date à laquelle vous avez commencé à recevoir des prestations d'indemnisation, s'il emploie 20 travailleurs ou plus.

Des limitations ayant trait à l'industrie pourraient s'appliquer. Le droit de reprendre le travail en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* peut s'étendre au-delà de deux ans, et il s'applique peu importe le nombre d'employés. Pour obtenir des renseignements détaillés, veuillez consulter le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*.

Q:

Si je suis incapable de reprendre le poste que j'occupais avant mon accident à cause d'une lésion corporelle que j'ai subie au travail, comment l'offre d'un autre emploi est-elle déterminée?

R:

Travail sécuritaire NB travaillera avec votre employeur et vous pour arriver à une offre raisonnable de mesures d'adaptation.

Q:

Et si le processus échoue?

R:

Si votre employeur est assujéti à l'obligation à l'égard du réemploi et :

- refuse de vous réemployer même si vous êtes capable d'accomplir les fonctions liées au poste que vous occupiez avant votre accident; ou
- refuse de prendre des mesures d'adaptation à votre endroit, en vous offrant un nouveau poste qui convient mieux aux capacités que vous possédez après votre accident; ou
- ne fait pas ce que Travail sécuritaire NB juge être une offre raisonnable de mesures d'adaptation;

vous pouvez déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi du ministère de



l'éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) du Nouveau-Brunswick. Les agents d'EPFT feront enquête sur votre plainte et peuvent contraindre votre employeur à s'acquitter de son obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*. Si vous ne déposez pas de plainte contre votre employeur, Travail sécuritaire NB peut le faire en votre nom. Vous pouvez également déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

**Q:**

Qu'arrive-t-il si Travail sécuritaire NB juge que mon employeur a fait une offre raisonnable de mesures d'adaptation, mais que je ne suis pas d'accord?

**R:**

Si vous ne croyez pas que l'offre de mesures d'adaptation est raisonnable, vous pouvez :

- interjeter appel de la décision de Travail sécuritaire NB auprès du Tribunal d'appel de Travail sécuritaire NB.
- déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi.
- déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

Si le Tribunal d'appel confirme la décision de Travail sécuritaire NB et que vous croyez toujours que l'offre n'est pas raisonnable, vous pouvez :

- déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. N'oubliez pas que, si vous refusez une offre de mesures d'adaptation, Travail sécuritaire NB pourrait réduire temporairement ou même suspendre les prestations d'indemnisation que vous recevez.
- déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi.

**Q:**

Qu'arrive-t-il si je ne me suis pas blessé au travail, mais que j'ai dû quitter mon emploi pendant une période de temps à cause de la maladie d'un membre de ma famille? Mon emploi est-il toujours protégé?

**R:**

Oui. Dans certaines circonstances, en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, votre employeur doit vous permettre de reprendre le travail après un « congé autorisé ».\*

Les congés autorisés suivants sont énumérés en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* :

- congé de maternité
- congé de soins des enfants
- congé de décès
- congé de soignant

- congé pour fonctions judiciaires
- congé pour obligations familiales
- congé de maladie
- congé de réserviste

\*Pour obtenir les détails sur les délais se rattachant à chacun des congés, veuillez consulter le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*.

**Q:**

Quelle protection la disposition concernant le retour au travail de la *Loi sur les normes d'emploi* m'offre-t-elle?

**R:**

La *Loi sur les normes d'emploi* établit que votre employeur, dans des délais donnés :

- ne peut pas vous licencier, vous suspendre ou vous mettre à pied durant un congé autorisé;
- doit vous permettre de reprendre le travail dans le poste que vous occupiez juste avant de prendre votre congé, ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération.

**Q:**

Qu'arrive-t-il si mon employeur refuse de me permettre de reprendre le travail?

**R:**

Vous pouvez déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi d'EPFT. Les agents feront enquête sur votre plainte et peuvent contraindre votre employeur à s'acquitter de ses obligations en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Dans le cas d'un congé de maternité ou d'une absence en raison d'une incapacité, vous pouvez également déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

**Q:**

Et si ma plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* est tranchée en faveur de mon employeur et que je suis toujours insatisfait du résultat?

**R:**

Vous pouvez interjeter appel auprès de la Commission du travail et de l'emploi. Dans le cas d'un congé de maternité ou d'une absence en raison d'une incapacité, vous pouvez également déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

**Q:**

Est-ce que la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick s'applique aux industries qui relèvent de la compétence fédérale?

**R:**

Non. Si l'entreprise de votre employeur relève de la compétence fédérale, vous devrez plutôt déposer une plainte en vertu du *Code canadien du travail*. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*.



Q:

Quel est mon droit de reprendre le travail en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*?

R:

Le droit de reprendre le travail et à des mesures d'adaptation en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* est distinct et plus général qu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur les normes d'emploi*. Un travailleur peut déposer une plainte sur les droits de la personne à tout moment dans l'année suivant le refus de lui permettre de reprendre le travail ou de prendre des mesures d'adaptation raisonnables, peu importe que des démarches soient en cours en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Tous les employés qui arrêtent de travailler en raison d'une incapacité physique ou mentale ont le droit de réintégrer leur poste original sans perte d'ancienneté, d'avantages ni de rémunération, s'ils peuvent accomplir les fonctions après que l'employeur a pris des mesures d'adaptation raisonnables. S'ils ne peuvent pas accomplir les fonctions liées à leur poste original, ils ont le droit à un emploi modifié ou à un autre emploi avec des mesures d'adaptation raisonnables sans perte d'ancienneté, d'avantages ni de rémunération.

Ce droit existe peu importe la taille de l'employeur ou le nombre d'années travaillées, et peu importe si l'incapacité est attribuable au travail ou à une autre cause. Il n'y a aucun délai prédéfini lorsque ce droit expire.

Prendre des mesures d'adaptation, cela signifie adapter les règles, les politiques, les descriptions de travail, les pratiques, les installations et le matériel afin de permettre à une personne de continuer à travailler ou de reprendre le travail. Des toilettes accessibles, un congé pour stress et des tâches légères sont des exemples de mesures d'adaptation.

Cependant, l'employeur n'est pas tenu de prendre des mesures d'adaptation, de garder un poste ouvert, ou d'offrir un poste si cela aurait pour effet de lui causer une « contrainte excessive ». Plusieurs facteurs déterminent ce qui peut représenter une contrainte excessive. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*.

Q:

Est-ce que la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick s'applique aux industries qui relèvent de la compétence fédérale?

R:

Non. Si l'entreprise de votre employeur relève de la compétence fédérale, vous devrez plutôt déposer une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui est appliquée par la Commission canadienne des droits de la personne. Pour obtenir tous les détails, veuillez consulter le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*.



Q:

Comment procède-t-on pour déposer une plainte sur les droits de la personne?

R:

Vous devez déposer une plainte sur les droits de la personne auprès de la Commission des droits de la personne dans l'année suivant la discrimination. Ce délai peut être prolongé dans des circonstances exceptionnelles. Le processus est gratuit, et vous êtes protégé contre des représailles. Le personnel de la Commission fait enquête sur la plainte et tente d'en arriver à une résolution par la médiation. Si une plainte fondée ne peut être résolue, une commission d'enquête sur les droits de la personne peut tenir une audience et rendre une ordonnance.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le guide intitulé *Les mesures d'adaptation au travail*, ou communiquer aux coordonnées suivantes :

Travail sécuritaire NB  
1, rue Portland  
Case postale 160  
Saint John, NB E2L 3X9  
1 800 222-9775  
[www.travailsecuritairenb.ca](http://www.travailsecuritairenb.ca)

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation  
et du Travail  
Direction des normes d'emploi  
Case postale 6000  
Fredericton, NB E3B 5H1  
1 888 452-2687  
[www.gnb.ca/0308/index-f.asp](http://www.gnb.ca/0308/index-f.asp)

Commission des droits de la personne  
Case postale 6000  
Fredericton, NB E3B 5H1  
1 888 471-2233  
Numéro ATS : 506 453-2911  
Courriel : [hrc.cdp@gnb.ca](mailto:hrc.cdp@gnb.ca)  
[www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)

Revisées et corrigées en février 2011